Comité des griefs des Forces canadiennes
Canadian Forces Grievance Board

IMPARTIAL

VALEUR

COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

RAPPORT ANNUEL 2008

INDÉPENDANT

ÉQUITÉ

Canada

Comité des griefs des Forces canadiennes 2009

Numéro de catalogue DG1-2008

ISBN 978-0-662-06564-7

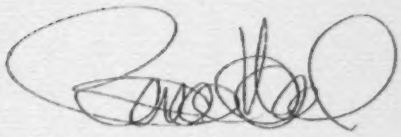
Le 31 mars 2009

L'honorable Peter MacKay
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén Georges R. Pearkes
101, promenade Colonel By
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous soumets le rapport d'activités du Comité des griefs des Forces canadiennes pour l'année 2008 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.



Bruno Hamel
Le président

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DU PREMIER DIRIGEANT 1
LE COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES 2
MISSION 2
CONTEXTE DES GRIEFS 3
STRUCTURE DU COMITÉ 4
LE SYSTÈME DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DES FC : UN PROCESSUS À DEUX PALIERS 4
BILAN DE L'ANNÉE 5
VALEUR AJOUTÉE DU CGFC 6
Communication des leçons apprises aux décideurs 6
À la rencontre des membres des FC et des autres intéressés 6
Poursuite des efforts pour obtenir l'élargissement du mandat 7
VISER L'EXCELLENCE EN GESTION 8
Initiatives organisationnelles 8
Évaluation favorable du Cadre de responsabilisation de gestion 9
Reconnaissance du rendement en matière de ressources humaines 9
Un milieu de travail éthique 9
STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES 10
Amélioration des processus internes 10
Examen en temps opportun 10
Charge de travail 10
Décisions du CEMD 11
SOMMAIRES DE CAS 12
TABLEAU FINANCIER 20
BIOGRAPHIES 21
POUR NOUS JOINDRE 28

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DU PREMIER DIRIGEANT

Ce huitième rapport annuel du Comité tente, comme tous ceux qui l'ont précédé, de donner un aperçu des activités de l'année écoulée, tout en offrant une réflexion sur le rôle et la raison d'être du Comité.

Le Comité a pour objet principal d'ajouter à l'équité procédurale du système de règlement des griefs militaires grâce à un examen indépendant. Pourtant, son examen se limite à environ 40 p. 100 des dossiers qui atteignent le palier de l'autorité de dernière instance. Nous sommes convaincus qu'en donnant à tous les plaignants la possibilité de bénéficier d'un examen indépendant de leurs griefs par le Comité, la confiance dans le système de règlement des griefs militaires serait renforcée. Le Comité ne cessera donc de faire valoir auprès des autorités supérieures des Forces canadiennes qu'il est dans l'intérêt même des FC de voir à ce que son mandat soit élargi.

Au cours de l'an passé, le Comité a adopté une importante stratégie visant à communiquer les informations qu'il recueille des griefs aux officiers et cadres supérieurs des FC, ainsi qu'à leurs membres. Comme l'indique le présent rapport, certains thèmes qui reviennent constamment dans les griefs peuvent signaler l'existence de problèmes systémiques, par exemple, une politique mal rédigée. Par l'entremise de sa nouvelle publication intitulée *Perspectives* et d'un encart spécial dans *La Feuille d'érable*, le Comité entend tenir les membres et les décideurs des FC régulièrement informés de son travail.

En 2008, le Comité a aussi continué d'améliorer l'efficacité de ses opérations, tout en conservant la qualité supérieure de ses analyses et de ses conclusions et recommandations. Je me félicite du fait que les efforts du Comité ont été soutenus, comme durant les années précédentes, par des activités et initiatives de gestion saine répondant aux priorités du gouvernement et aux objectifs de renouvellement de la fonction publique.

J'ai eu l'honneur d'être président par intérim du Comité à partir du 1er mars 2008 et ce fut un véritable plaisir pour moi de travailler avec le personnel dévoué et compétent du Comité. Sans lui et l'appui et l'engagement des membres à temps partiel, le Comité n'aurait pas pu atteindre les résultats présentés dans ce rapport.

Je suis convaincu que les responsabilités de la présidence que je remets à Bruno Hamel, notre nouveau président, seront en de bonnes mains. Tout le monde au Comité a bien hâte de travailler avec lui.

Jim Price
A/Chairperson

Nous sommes convaincus qu'en donnant à tous les plaignants la possibilité de bénéficier d'un examen indépendant de leurs griefs par le Comité, la confiance dans le système de règlement des griefs militaires serait renforcée.

LE COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

MISSION

EFFECTUER L'EXAMEN DES GRIEFS ET RENDRE, EN TEMPS OPPORTUN ET DE MANIÈRE INFORMELLE, DES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS IMPARTIALES ET ÉQUITABLES AU CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE ET AU PLAIGNANT.

CONTEXTE DES GRIEFS

En 2000, le Canada a ajouté un organisme indépendant au système de règlement des griefs des Forces canadiennes (FC), ce qui constituait une approche novatrice importante pour le traitement des griefs militaires. Ce nouvel organisme était le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC).

Conformément à la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et à l'article 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité a pour mandat d'examiner tous les griefs militaires qui lui sont soumis par le chef d'état-major de la Défense (CEMD). À la suite d'un examen, le Comité présente ses conclusions et recommandations au CEMD et en envoie simultanément une copie au plaignant. C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision définitive et exécutoire concernant le grief. Le CEMD n'est pas lié par les conclusions et recommandations du Comité. Toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit expliquer ses raisons par écrit.

Le CGFC a des pouvoirs quasi judiciaires et peut assigner des témoins et les obliger à faire un témoignage oral ou écrit. Il peut aussi exiger que des documents ou d'autres pièces soient produits. Les audiences du Comité se tiennent normalement à huis clos, à moins que le président ou la présidente ne décide, dans l'intérêt des participants et du public, de tenir des séances publiques.

L'article 7.12 des ORFC énonce les types de griefs qui peuvent être soumis au Comité :

(1) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs tout grief qui a trait aux questions suivantes :

- **a)** les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;
- **b)** l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;
- **c)** la solde, les indemnités et autres prestations financières;
- **d)** le droit aux soins médicaux et dentaires.

(2) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang.

> *« Si un membre de la flotte a des motifs valables de se plaindre de la mauvaise qualité des vivres ou pour une autre raison valable, il doit discrètement le faire savoir à son supérieur, au capitaine ou au commandant en chef, selon celui qui est le mieux placé pour agir, et celui-ci doit faire le nécessaire pour régler le problème, dans la mesure où il est capable de le faire [...] »*
>
> Extrait traduit de *Royal Navy, Articles of War*, 1757.

L'article 29.12 de la LDN précise que le CEMD peut aussi renvoyer tout autre grief devant le Comité.

À titre de tribunal administratif, le Comité est indépendant du ministère de la Défense nationale et des FC, même si les FC ont la responsabilité générale du processus des griefs. Le Comité relève directement du Parlement, par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale, qui dépose le rapport annuel du Comité devant le Parlement.

STRUCTURE DU COMITÉ

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. Les membres, individuellement ou en groupe, examinent les griefs et présentent des conclusions et recommandations au CEMD.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil peut nommer un président à temps plein, au moins un vice-président à temps plein et un vice-président à temps partiel. Il peut aussi nommer d'autres membres, à temps plein ou à temps partiel, selon les besoins du Comité. Les membres sont nommés pour une période maximale de quatre ans, avec possibilité de renouvellement. Le gouverneur en conseil a également le pouvoir de révoquer une nomination pour un motif valable.

Le personnel du CGFC a pour rôle de soutenir les membres du Comité. Les agents de griefs et les conseillers juridiques travaillent en étroite collaboration avec les membres du Comité pour effectuer des analyses et émettre des avis sur une vaste gamme de questions. Les services généraux du Comité sont notamment responsables de la planification stratégique, des rapports sur le rendement, des ressources humaines, des finances, de la gestion et de la technologie de l'information, ainsi que des communications.

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. Les membres, individuellement ou en groupe, examinent les griefs et présentent des conclusions et recommandations au CEMD.

LE SYSTÈME DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DES FC : UN PROCESSUS À DEUX PALIERS

Palier I : Examen par l'autorité initiale des FC

Une méprise courante au sujet du système de règlement des griefs des FC consiste à croire qu'un plaignant peut déposer son grief directement auprès du Comité. En réalité, il s'agit d'un processus qui commence avec le commandant du plaignant.

- **Étape 1 :** Le plaignant soumet le grief à son commandant.
- **Étape 2 :** Si le commandant ne peut agir à titre d'autorité initiale (AI), il soumet le grief à une personne pouvant agir à ce titre, par exemple le directeur général au Quartier général de la Défense nationale responsable de la question litigieuse. Si le plaignant est satisfait de la décision rendue par l'AI, le processus de règlement du grief prend fin.

- *Les décisions relatives aux griefs obligatoirement soumis au Comité doivent être prises par le CEMD.*
- *Le CEMD n'est lié ni par les conclusions ni par les recommandations du Comité. Toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit, peu importe le cas, expliquer son choix par écrit.*

Palier II : Examen par le CEMD

Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI peuvent demander l'examen de leurs griefs au niveau de l'autorité de dernière instance (ADI), en l'occurrence le CEMD ou son représentant, dont la décision est finale.

Le second palier d'examen du grief se déroule de la manière suivante :

- **Étape 1 :** Le grief est soumis au niveau de l'ADI.
- **Étape 2 :** Pour les griefs qui relèvent du mandat du Comité, les FC font parvenir le dossier du plaignant au nom du CEMD au Comité. À la suite de l'examen du grief, le Comité renvoie le dossier au CEMD qui prendra la décision finale au sujet du grief.

BILAN DE L'ANNÉE

En 2008, le Comité s'est efforcé tout particulièrement d'attirer l'attention des parties intéressées sur la valeur ajoutée qu'il apporte au système de règlement des griefs, de manière à leur permettre de bénéficier de l'étendue de son expérience, connaissances et expertise.

VALEUR AJOUTÉE DU CGFC

Le Comité, en sa qualité d'organisme indépendant doté de pouvoirs quasi judiciaires, ajoute à l'équité du processus de règlement des griefs des FC et contribue à l'amélioration des conditions de service pour les militaires. En plus de procéder à un examen approfondi, équitable et impartial des griefs qui lui sont soumis, le Comité tire de ceux-ci une somme de renseignements présentant un grand intérêt, tient une banque de précédents de plus en plus imposante et signale aux FC des problèmes systémiques et récurrents.

En 2008, le Comité s'est efforcé tout particulièrement d'attirer l'attention des parties intéressées sur la valeur ajoutée qu'il apporte au système de règlement des griefs, de manière à leur permettre de bénéficier de l'étendue de son expérience, connaissances et expertise. C'est dans cette perspective qu'au cours de la dernière année, le Comité a lancé de nouvelles publications, amélioré certains de ses principaux outils et pratiques de communication, et continué ses efforts visant à obtenir l'élargissement de son mandat.

Communication des leçons apprises aux décideurs

Après huit ans d'existence, il est devenu évident pour le Comité qu'il devait communiquer les renseignements recueillis au cours de son examen des griefs aux décideurs afin de prévenir certains problèmes et d'éclairer la prise de décisions futures. Bien que présentés sur une base individuelle, les griefs peuvent parfois servir d'indicateurs précieux de tendances ou de questions plus générales, et ils peuvent donner une idée des défis actuels et futurs.

C'est dans cet objectif que le CGFC a publié *Perspectives*, un bulletin s'adressant principalement aux cadres supérieurs des FC du Quartier général du ministère de la Défense nationale. Dans le premier numéro publié à la mi-octobre, le Comité a fait part de certaines des leçons que l'on peut tirer de l'examen de plus de 1 000 dossiers pour lesquels il a fourni des conclusions et recommandations depuis sa création en 2000.

Dans le premier numéro de *Perspectives*, le Comité a relevé que trois tendances principales se manifestaient régulièrement dans les griefs: les incohérences dans les règlements et les politiques, les erreurs dans l'enrôlement des recrues et les problèmes d'équité procédurale. Le bulletin *Perspectives* a été si bien accueilli par les cadres supérieurs que le Comité a décidé de le publier périodiquement.

[TRADUCTION] « Je voulais simplement vous faire savoir que j'ai extrêmement apprécié de recevoir un exemplaire de votre premier numéro de Perspectives *[...] J'ai trouvé très utile d'apprendre sur les tendances et les problèmes que vous et votre équipe relevez dans votre travail. Je vais faire circuler* Perspectives *parmi mon personnel supérieur, tant militaire que civil, puisqu'il y a certains problèmes où, je crois, nous pouvons influencer la voie à venir. »*

Contre-amiral Bryn M. Weadon
Sous-ministre adjoint (Fin SM)
Ministère de la Défense nationale.

À la rencontre des membres des FC et des autres intéressés

En 2008, le Comité a continué d'établir des contacts avec ses clients et les parties intéressées par ses travaux, un processus à deux volets qui permet au CGFC de :

- faire connaître davantage, à l'ensemble des FC, le mandat du Comité, les services qu'il offre, la portée de ses travaux et la valeur ajoutée qu'il représente;
- recueillir des renseignements utiles, au moyen d'échanges avec les militaires, les parties intéressées et d'autres publics, approfondissant ainsi sa connaissance des défis à relever par le personnel militaire dans ses activités quotidiennes.

Voici quelques-unes des initiatives prises par le Comité pour accomplir ce qui précède:

Visites des bases

L'efficacité et la crédibilité du Comité reposent sur deux facteurs essentiels. D'abord, les membres du Comité doivent avoir une idée

précise des conditions de vie réelles dans les FC. Deuxièmement, il faut que les FC sachent ce que le Comité fait et comment il le fait. Pour répondre à ces besoins, le Comité a entrepris de visiter des bases et des unités sur le terrain plusieurs fois par année.

En 2008, les membres du Comité et des représentants de la haute direction ont visité la Base des FC (BFC) Edmonton, en Alberta, la BFC Esquimalt, en Colombie-Britannique, et la BFC Valcartier, au Québec. Durant ces visites, le Comité a fait le tour des unités opérationnelles et des unités d'instruction et a tenu des tables rondes avec les autorités des bases, comme les capitaines adjudants, le personnel d'administration et le personnel impliqué dans le processus de règlement des griefs. À chaque base, le Comité a également tenu des forums de discussion, ouverts à tous.

Encart dans *La Feuille d'érable*

À l'automne de 2008, le CGFC a conclu un accord pour la publication d'un encart spécial inséré dans *La Feuille d'érable*, l'hebdomadaire du ministère de la Défense nationale et des FC. Cet encart dans *La Feuille d'érable* est une nouvelle manière pour le Comité de maintenir un contact direct avec les hommes et les femmes des FC ainsi qu'avec leurs familles. Dans cet encart, le Comité entend mettre l'accent sur des sommaires de cas qu'il a examinés et qu'il estime particulièrement intéressants pour les membres des FC, en plus de fournir des renseignements d'ordre général sur le Comité, son mandat et sa composition, ainsi que sur le système de règlement des griefs des FC.

Site Web

Le site Web du Comité s'inscrit dans la stratégie de communications de ce dernier, laquelle vise à relayer l'information aux membres des FC et aux parties intéressées. Tout au long de l'année, le Comité a régulièrement mis à jour son site Web pour y ajouter de nouveaux renseignements et de nouveaux sommaires de cas. Un nouveau moteur de recherche amélioré et convivial facilite la consultation de plus de 500 sommaires de cas affichés depuis l'an 2000.

www.cfgb-cgfc.gc.ca

CyberBulletin

En 2008, le Comité a continué de publier son bulletin d'information électronique trimestriel. Le *cyberBulletin*, disponible par abonnement, présente des cas récents et intéressants que le Comité a examinés. Il indique les conclusions et les recommandations du Comité, ainsi que la décision définitive et exécutoire du CEMD dans chaque cas. Il fournit également des informations sur des statistiques importantes relatives aux griefs et aux activités du Comité.

Le *cyberBulletin* est un instrument utile pour informer les abonnés sur la portée des travaux du Comité et sur les changements systémiques qui pourraient résulter des griefs. Cette publication s'adresse plus particulièrement aux parties intéressées et à des publics clés, comme les décideurs des FC et les membres engagés dans un processus de grief, des tribunaux administratifs similaires et les médias qui couvrent les questions militaires. La liste de distribution du *cyberBulletin* n'a cessé de s'allonger l'an passé et compte maintenant environ 500 abonnés.

Poursuite des efforts pour obtenir l'élargissement du mandat

À l'heure actuelle, le Comité examine environ 40 p. 100 des griefs reçus par l'autorité de dernière instance (ADI). L'élargissement du mandat du Comité de manière à ce qu'il puisse examiner tous les griefs reçus par l'ADI signifierait que tous les griefs pourraient bénéficier d'un examen externe et indépendant et profiteraient des connaissances considérables du Comité et de son expertise interne exceptionnelle.

Comme il l'a déjà mentionné dans ses rapports précédents, le Comité est fermement convaincu qu'il est en mesure d'examiner un éventail de griefs beaucoup plus large et que son mandat devrait être élargi.

Plusieurs discussions avec des cadres supérieurs des FC au sujet de l'élargissement du mandat du Comité ont déjà eu lieu en 2008 et ces pourparlers se poursuivront en 2009. Comme il a déjà liquidé l'arriéré de travail, développé une expertise et mis au point un processus efficace, le Comité est bien apte à s'occuper d'un plus grand nombre de dossiers.

En mai 2008, le président par intérim du CGFC a comparu devant le Comité permanent de la défense nationale (NDDN). Il a profité de cette occasion pour signaler aux parlementaires que la contribution du CGFC à l'équité du système militaire de règlement des griefs serait accrue si le CGFC était doté d'un mandat élargi. Il a expliqué aux membres du NDDN qu'à l'heure actuelle, le mandat limité du CGFC l'empêchait d'examiner bon nombre de griefs qui pourraient tirer profit de son expertise et de son impartialité.

VISER L'EXCELLENCE EN GESTION

Le Comité a comme vision organisationnelle de disposer des ressources et compétences nécessaires et appropriées et d'atteindre l'excellence dans le rendement. C'est ainsi qu'il pourra s'acquitter efficacement de son mandat et atteindre les résultats stratégiques et les objectifs administratifs qu'il s'est fixés, tout en contribuant aux priorités du gouvernement du Canada.

Au cours de l'an passé, le CGFC s'est efforcé de réaliser cette vision et de veiller à ce que les mesures prises par la direction du Comité cadrent bien avec les priorités du renouvellement de la fonction publique, ainsi qu'avec les priorités exposées dans le *Quatorzième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada* du greffier du Conseil privé. Dans ce rapport, le greffier a souligné l'importance du maintien d'une fonction publique utile, innovatrice et essentielle pour le développement du pays.

Par ailleurs, le Comité a utilisé le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), le plan détaillé du gouvernement relativement à la saine gestion, comme fondement de sa planification opérationnelle et stratégique, en mettant tout particulièrement l'accent sur les valeurs et l'éthique.

Initiatives organisationnelles

Le greffier du Conseil privé a défini quatre priorités pour le renouvellement de la fonction publique. L'une d'elles appelle à améliorer l'intégration de la planification des ressources humaines (RH) à la planification des activités de l'organisation afin de répondre aux changements démographiques, aux pénuries prévues de main-d'œuvre, à la nécessité d'améliorer les relations de travail ainsi qu'aux besoins changeants en matière d'apprentissage. En réponse à cette priorité, le Comité a élargi son Plan intégré d'activités et de ressources humaines afin d'inclure un plan stratégique triennal en RH et un plan de relève. Ces mesures garantissent que les plans et rapports d'activités courants du Comité comprennent un plan de gestion des RH.

Parmi les autres initiatives organisationnelles du Comité, mentionnons l'élaboration d'un Cadre de gestion intégrée du risque et l'intégration d'une démarche d'évaluation du risque dans le processus décisionnel du CGFC. La direction a récemment adopté un nouveau profil de risque pour le Comité et a assigné des responsabilités pour la mise en œuvre des stratégies d'atténuation du risque.

Le Comité a également ajouté à ses priorités de gestion la protection de l'intégrité des informations en sa possession afin qu'elles ne soient ni compromises ni perdues. À cette fin, non seulement a-t-il implanté un système de gestion des documents et amélioré les applications de gestion, mais il a aussi élargi ses activités de Gestion de l'information (GI) afin d'inclure tous les éléments d'un programme GI : administration de la GI, architecture de la GI, orientation, conseils et outils en matière de GI et politique de la GI.

« Dans ce premier rapport annuel, nous aimerions citer quelques exemples d'organisations qui, lors de notre premier contact avec elles, ont fait preuve de leadership dans la promotion de l'intégrité grâce à la prévention [...] Bien d'autres ministères, organismes et tribunaux ont déjà manifesté une ouverture et ils sont proactifs à collaborer avec le Commissariat en matière de prévention. Mentionnons notamment le Comité des griefs des Forces canadiennes [...] »

Intégrité du secteur public Canada, Rapport annuel 2007 - 2008.

Évaluation favorable du Cadre de responsabilisation de gestion

En 2008, le Conseil du Trésor a communiqué les résultats de sa première évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du CGFC. Cette évaluation a conclu que le Comité adopte des pratiques de gestion saines qui ont pour effet d'améliorer l'efficacité des décideurs. Dans les dix-neuf secteurs de gestion évalués, le CGFC a reçu une cote « fort », quinze cotes « acceptable » et trois cotes « possibilité d'amélioration ». Il n'a reçu la cote « attention requise » pour aucun secteur de gestion.

Parmi les points satisfaisants relevés dans l'évaluation du CRG, citons la gouvernance organisationnelle, la planification des RH, les langues officielles ainsi que les valeurs et l'éthique. L'évaluation a également noté que « la haute direction du Comité est impliquée à tous les niveaux de la structure de gouvernance organisationnelle, ce qui facilite le suivi et permet la prise de décisions éclairées dans le seul secteur d'activité du Comité ».

À la suite de cette évaluation du CRG, le Comité a élaboré un plan d'action pour les secteurs où des possibilités d'amélioration lui ont été signalées.

Reconnaissance du rendement en matière de ressources humaines

En 2008, les efforts du Comité pour harmoniser sa gestion des RH avec les priorités du renouvellement de la fonction publique et pour améliorer les processus et pratiques de dotation ont été reconnus à deux reprises :

- Dans son rapport annuel de 2007-2008, la Commission de la fonction publique du Canada (CFPC) a inclus le CGFC dans sa liste des quatre organisations ayant obtenu le meilleur rendement dans la catégorie des petites organisations. Ce classement se fondait sur l'évaluation 2007-2008 des rapports ministériels sur l'obligation de rendre compte en dotation menée par la CFP.
- Le CGFC est un membre actif de l'Équipe coopérative des RH. Cette équipe a été créée en 2005 et regroupe cinq petits organismes fédéraux dotés de pouvoirs judiciaires ou quasi judiciaires. Son mandat consiste à « examiner la possibilité de mettre à profit la capacité d'adopter et de conserver des pratiques de gestion des RH qui appuient les objectifs et buts opérationnels de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* ». L'an passé le Comité a obtenu, avec ses partenaires de l'Équipe coopérative des RH, le prix de la meilleure équipe en RH pour l'année 2007, pour « leur approche innovatrice du partage de l'information, l'échange des pratiques et des outils à l'aide d'un modèle de collaboration s'harmonisant avec le concept du partage des services ». Cette équipe a été reconnue par le Conseil des RH, qui représente le leadership de la communauté des RH dans la fonction publique fédérale.

Un milieu de travail éthique

En 2008, le CGFC a continué de mettre l'accent sur l'importance des valeurs de la fonction publique comme fondement du comportement éthique. L'une des réalisations du Comité dans ce secteur a été le lancement d'un plan d'action quinquennal visant à promouvoir les valeurs et l'éthique de la fonction publique au sein de l'organisation. Ce plan comprend la diffusion d'information à tous les employés sur des questions, des cas et des exemples clés, ainsi qu'une formation obligatoire. Les employés ont également participé à des ateliers sur la prévention du harcèlement et de la discrimination. Le Comité estime que ces activités fournissent aux employés la possibilité d'explorer les concepts fondamentaux de l'éthique et des valeurs et d'apprendre à régler les dilemmes éthiques et les questions liées aux conflits d'intérêt et à la responsabilisation.

Prix du mérite du président

La reconnaissance des réalisations des employés fait partie des valeurs organisationnelles du CGFC. En 2008, le Comité a créé le Prix du mérite du président afin de « reconnaître une personne ou une équipe dont le rendement exceptionnel au travail et l'apport méritoire dépassent les attentes normales ». Les premiers Prix du mérite ont été remis à l'occasion de la réunion annuelle du personnel de 2008, tenue en novembre.

STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES

Amélioration des processus internes

Dans le cadre de ses efforts continus visant à améliorer son efficacité, le CGFC a commandé l'an passé une étude en profondeur de ses processus internes d'examen des dossiers.

Cette évaluation s'est appuyée sur une combinaison d'entrevues et d'examens de rapports d'analyse et de conclusions et recommandations, ainsi que sur l'analyse de données provenant du système électronique de suivi et de gestion des cas du CGFC. Les recommandations formulées dans cette étude ont amené le Comité à apporter certaines modifications à sa façon de procéder. L'un des changements clés, qui a permis de gagner considérablement de temps, a été d'ajouter au processus « une conférence de cas » qui se tient au début de l'examen d'un grief. Le chef d'équipe, l'agent des griefs et l'avocat assignés à cet examen participent à cette conférence et identifient les principaux problèmes et questions relatifs au dossier. Cette nouvelle façon de procéder a eu comme résultat net d'augmenter l'efficacité de l'examen des cas par le Comité.

Examen en temps opportun

Auparavant, le Comité avait fixé un délai moyen de six mois pour terminer l'examen d'un grief. En 2007, l'introduction, en coordination avec le Directeur général-Autorité des griefs des Forces canadiennes, d'un nouveau processus visant à améliorer l'efficacité globale de l'examen des cas au niveau de l'autorité de dernière instance, avait entraîné une augmentation du temps pendant lequel le grief restait au Comité.

Le tableau 1 montre une diminution du nombre des cas dont l'examen a été terminé dans le délai moyen de six mois, pour les griefs reçus en 2007. En 2008, après une modification du processus précité et la mise en œuvre de changements dans le processus interne d'examen des dossiers, le Comité a renoué avec le niveau d'efficacité souhaité et a complété l'examen de 82 % des cas reçus dans la limite du délai de six mois établi pour chaque cas.

Charge de travail

Catégories des griefs reçus

La figure 1 répartit les griefs transmis au Comité en catégories (griefs financiers, généraux, pour harcèlement/discrimination ou pour libération) et en précise le pourcentage. Les griefs d'ordre financier continuent d'être les plus nombreux.

Figure 1

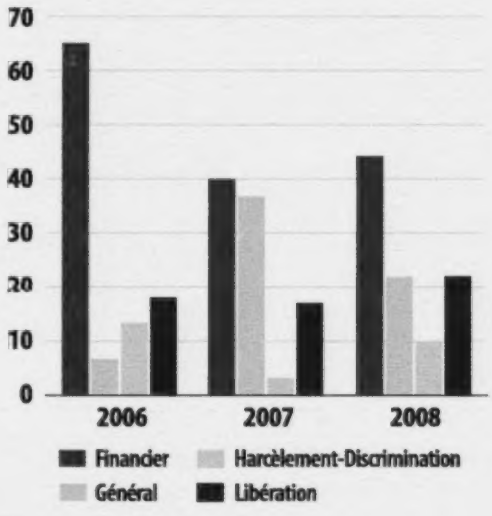


Tableau 1

Année de renvoi au CGFC	Cas reçus	Cas dont l'examen est complété	Moins de 6 mois	6 mois à 12 mois	Plus de 12 mois
2005	80	80	10%	23%	68%
2006	63	63	48%	27%	25%
2007	167	147*	24%	59%	17%
2008	65	22*	82%	18%	0%

* Le solde des cas renvoyés au Comité en 2008 devrait être liquidé en 2009 et au-delà.

Statut des cas

Depuis sa création, le Comité a travaillé fort pour maintenir un rythme opérationnel constant de manière à ce qu'aucun grief dans son inventaire de cas ne date de plus d'un an. L'an passé, le Comité a même réussi à améliorer son efficacité et a fermé 130 dossiers. Seuls 31 de ces cas sont demeurés au Comité pendant plus d'un an, principalement en raison de leur complexité. À la fin de 2008, seulement 55 cas étaient encore en cours d'examen au Comité.

Le tableau 2 présente la répartition des résultats des 130 cas dans lesquels le Comité a produit des conclusions et recommandations en 2008.

Décisions du CEMD

En 2008, le Comité a reçu les décisions du CEMD en réponse à 105 griefs. Huit griefs pour lesquels le Comité a présenté des conclusions et recommandations ont été abandonnés au niveau du CEMD. Le CEMD a accepté ou partiellement accepté les conclusions et recommandations du Comité dans 89,5 % des cas soumis.

Tableau 2

Catégories des griefs	Griefs dont l'examen a été complété en 2008					Total
	Griefs accordés	Griefs accordés partiellement	Retraits causés par résolutions informelles	Griefs retirés	Griefs rejetés	
Financier	9	4	10	3	36	**62**
Général	8	14	6	1	14	**43**
Harcèlement-Discrimination		1		1	2	**4**
Libération	1	3	2	1	14	**21**
Total	**18**	**22**	**18**	**6**	**66**	**130**

Tableau 3

Conclusions et recommandations (C et R) du CGFC	Décisions du CEMD reçues en 2008					Total
	Le CEMD appuie les C et R du CGFC	Le CEMD appuie partiellement les C et R du CGFC	Le CEMD n'appuie pas les C et R du CGFC	Le CEMD accepte la résolution informelle des FC	Cas retirés au niveau du CEMD	
Griefs accordés	8	3	5	1	1	**18**
Griefs accordés partiellement	8	9	2		2	**21**
Griefs rejetés	48	6	4		5	**63**
Retraits causés par résolutions informelles				10		**10**
Absence de qualité d'agir *	1					**1**
Total	**65**	**18**	**11**	**11**	**8**	**113**

* Absence de qualité d'agir – La partie n'a pas le droit de présenter de réclamation en droit ou de demander l'exécution judiciaire d'une obligation ou d'un droit (par exemple, une personne qui n'est pas membre des FC).

SOMMAIRES DE CAS

Réclamation de solde pour des journées de formation non complétées et le droit à l'instruction dans la langue de son choix.

Retraite obligatoire ou limitations d'emploi menant à une libération pour motif médical.

Allégation de discrimination à la suite d'une libération pour consommation de drogues.

Un grief met en cause la façon dont les Évaluations de la situation sont établies.

Retrait des fonctions militaires.

Erreurs dans l'enrôlement.

Pouvoir discrétionnaire pour l'allocation de l'Indemnité de retour au domicile (IRD).

Réclamation de solde pour des journées de formation non complétées et le droit à l'instruction dans la langue de son choix

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant, un réserviste de classe A, a été sélectionné pour assister à un cours bilingue proposé par les FC. Il a donc réservé des journées de vacances auprès de son employeur civil pour assister au cours.

Le plaignant a décidé d'arrêter la formation après avoir complété seulement quatre jours d'études dans le cadre du premier module du cours. Il a décidé de se retirer du cours lorsqu'il a été informé que le module suivant serait offert en anglais seulement. Le plaignant a réclamé le paiement de sept jours de solde de service de réserve en classe A pour le premier module du cours et treize jours de solde de service de réserve en classe B pour le deuxième module du cours. De plus, il a réclamé son droit à l'instruction dans la langue française.

L'autorité initiale (AI) a reconnu les circonstances particulières de cette affaire. L'AI a donc offert au plaignant le paiement de quatre jours de solde de service de réserve en classe A pour le premier module du cours, mais a rejeté la réclamation de treize jours de solde de service de réserve en classe B pour le deuxième module. Enfin, l'AI a déclaré, sans fournir de précisions, qu'elle entreprendrait les démarches nécessaires pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

Le Comité a conclu que le plaignant avait droit, conformément à la réglementation pertinente, au paiement de quatre jours de solde de service de réserve en classe A pour le travail effectué dans le cadre du premier module du cours. Le Comité a également conclu que le plaignant n'avait pas droit à treize jours de solde de service de réserve en classe B pour le deuxième module du cours. Enfin, le Comité a conclu que le plaignant avait le droit de recevoir son instruction en français conformément à la *Loi sur les langues officielles* et à l'Ordonnance administrative des FC (OAFC) 9-53 LANGUE D'INSTRUCTION.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accorder au plaignant le paiement de quatre jours de solde de service de réserve en classe A pour le premier module du cours. Le Comité a aussi recommandé au CEMD de ne pas accorder au plaignant une solde de service de réserve en classe B pour le deuxième module du cours, mais d'autoriser le plaignant à reprendre, dès que possible, son cours en français. Le Comité a également recommandé que la formation offerte par les FC soit conforme à la *Loi sur les langues officielles* et aux principes de l'OAFC 9-53. Enfin, le Comité a recommandé que la date de réussite du cours soit rétroactive à la date initiale prévue pour la fin de la formation, lorsque le plaignant aura réussi le cours, et que les rapports d'appréciation du personnel du plaignant ainsi que les listes de mérite soient modifiés en conséquence.

Décision du CEMD

Le CEMD a entériné partiellement les conclusions et recommandations du Comité. Il était d'accord pour payer au plaignant les jours de solde de service de réserve en classe A pour le travail effectué lors du premier module. Le CEMD n'a pas entériné la recommandation systémique du Comité que l'instruction offerte par les FC soit conforme à la *Loi sur les langues officielles* et aux principes de l'OAFC 9-53. Tout en appuyant totalement ces dispositions, le CEMD a estimé que les faits de ce seul dossier ne démontraient pas que l'ensemble du système des FC n'était pas conforme à la loi et à l'OAFC précitées.

Le CEMD n'a pas entériné la recommandation du Comité d'antidater la date de la réussite du cours par le plaignant et de modifier ses rapports d'appréciation du personnel ainsi que les listes de mérite. Cependant, puisque le plaignant a subi des désagréments dus à la non-disponibilité du deuxième module en français, et bien que le plaignant ne puisse être rémunéré pour un service non accompli, le CEMD était d'avis qu'il était équitable de lui permettre de servir en classe B pour une période équivalente à la durée du deuxième module, en plus des services normaux que le plaignant effectuera pour son unité. Il a donc donné son autorisation en ce sens.

Retraite obligatoire ou limitations d'emploi menant à une libération pour motif médical

Conclusions et recommandations du Comité

La date de fin de service du plaignant a été établie au 1er avril 2005 parce qu'il atteignait l'âge de retraite obligatoire (ARO) de 55 ans à cette date. En septembre 2004, des limitations d'emploi médicales (LEM) lui ont été attribuées. En l'absence de poste disponible, la rétention du plaignant au sein des FC ne pouvait être envisagée et celui-ci a été libéré sous le motif 3b) – raison médicale de l'article 15.01 des *Ordonnances et Règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC).

Un autre élément compliquait l'affaire, le plaignant ayant reçu, en décembre 2004, un premier message de libération sous le motif 5a)- âge de la retraite, avant qu'une décision prise à la suite d'une révision administrative, rendue également en décembre 2004, ne recommande une libération médicale pour le 1er avril 2005. Le plaignant a été informé en janvier 2005, soit un peu plus de deux mois avant la date de sa retraite, de sa libération sous le motif 3b)- raison médicale, plutôt que sous le motif 5a)- âge de la retraite. Le plaignant a également été avisé qu'il pouvait encaisser ses congés restants ou les prendre en temps.

Le plaignant a allégué ne pas comprendre pourquoi il a dû, avant sa libération, prendre ses congés annuels. Il a notamment affirmé que parce qu'il avait été forcé de prendre ses congés annuels avant l'ARO, il était en congé deux semaines avant sa libération, période durant laquelle il finalisait sa libération. Ainsi, le plaignant a demandé une prolongation de son service de six mois comme c'est la pratique dans les cas de libération pour motif médical.

Ce dossier n'a pas bénéficié d'une décision de l'autorité initiale car une demande d'extension du délai pour traiter le grief a été refusée par le plaignant. Cependant, l'expert en la matière (EM) qui a analysé le dossier, a indiqué que, même si une prolongation au-delà de l'ARO était possible afin de bénéficier de l'avis de six mois généralement alloué lors de libération pour motif médical, elle était rarement autorisée et seulement dans des circonstances extraordinaires. L'accorder, selon l'EM, créerait une pratique discriminatoire pour les membres libérés à l'âge de la retraite sans limitations d'emploi médicales.

Le Comité a conclu que les FC étaient justifiées de ne pas accorder une prolongation de six mois au plaignant puisqu'il avait atteint son ARO.

Le Comité a également conclu que le plaignant a eu droit à tous ses congés de retraite et il qu'il avait été traité conformément aux politiques en vigueur.

Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD a accepté la recommandation du Comité de rejeter le grief. Il a estimé que les congés restants avant la libération du plaignant ont été correctement administrés. La date de libération demeure celle spécifiée par les conditions de service que le plaignant avait signées en accord avec les règlements applicables à l'ARO.

Allégation de discrimination à la suite d'une libération pour consommation de drogues

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a révélé aux FC qu'il était dépendant à la cocaïne sous forme de crack. Étant donné qu'il n'avait aucun antécédent criminel en matière de drogues, il a été envoyé dans un centre de réadaptation et a reçu du soutien lorsqu'il a réintégré son unité. Le plaignant a été mis en garde et surveillance (MG & S) pour une période d'un an. Une analyse d'urine effectuée peu de temps après sa MG & S a révélé qu'il avait recommencé à consommer de la cocaïne. Des démarches ont donc été entreprises pour

qu'il soit libéré sous le motif 5f) de l'article 15.01 des *Ordonnances et Règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), en conformité avec la politique des FC relative aux drogues.

Le plaignant a soutenu que sa libération était discriminatoire selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) en raison de sa dépendance, et qu'il avait fait une rechute parce que le traitement et les possibilités de réadaptation qui lui avaient été offerts par les FC étaient inadéquats. Il a également allégué que, même si sa libération était justifiée, elle aurait dû être fondée sur le motif 5d) et non 5f) des ORFC.

L'autorité initiale (AI) a statué que la libération du plaignant était justifiée en vertu de la politique des FC relative aux drogues, laquelle vise à garantir la préparation opérationnelle des FC, à protéger les membres des FC et le public et à maintenir la discipline, la fiabilité, le moral et la cohésion. L'AI a aussi affirmé qu'il était approprié dans les circonstances de libérer le plaignant sous le motif 5f) et elle a rejeté le grief.

Le Comité a conclu que le plaignant avait eu droit à des services de réadaptation et a bénéficié du soutien et de l'aide des FC, et que celles-ci ne pouvaient pas être blâmées pour sa rechute. De plus, le Comité a estimé que les dispositions de la politique des FC relative aux drogues avaient été appliquées de manière équitable dans cette affaire.

Le Comité a conclu que les FC n'avaient pas traité le plaignant de manière discriminatoire en raison de sa dépendance à la cocaïne étant donné que l'interdiction de consommer des drogues illicites dans une installation des FC est une exigence professionnelle justifiée et légitime. Il a conclu également que le principe de l'Universalité du service ne s'appliquait pas au plaignant, car il avait continué à consommer des drogues illicites, et que sa libération ne contrevenait donc pas à la LCDP.

Finalement, le Comité a conclu que la libération du plaignant sous le motif 5f) était justifiée et appropriée dans les circonstances. Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD a souscrit aux conclusions et à la recommandation du Comité de rejeter le grief. Il était satisfait que les FC avaient accordé au plaignant une longue période de réadaptation, incluant un programme de traitement en établissement de six semaines, suivi d'un programme de soins continus. En ce qui concerne la MG & S, le CEMD s'est dit convaincu que cette mesure avait été appliquée dans un délai raisonnable et que les dispositions nécessaires avaient été prises pour aider le plaignant à vaincre sa dépendance. Le CEMD a ajouté que la mesure administrative ne visait pas à régler le problème de dépendance et la date à laquelle elle a été appliquée n'avait aucune incidence sur la réussite par le plaignant d'un programme de lutte contre la toxicomanie, ou aucun effet direct sur sa rechute.

Le CEMD était convaincu que la politique des FC relative aux drogues avait été correctement appliquée. Il a souscrit à la conclusion du Comité selon laquelle les FC n'ont pas agi de manière discriminatoire à l'égard du plaignant en raison de sa toxicomanie, car l'interdiction de consommer des drogues illicites dans les FC est une exigence professionnelle justifiée et légitime. Par conséquent, le CEMD a déterminé que la libération obligatoire du plaignant ne contrevenait pas à la LCDP et qu'il était correct de le libérer sous le motif 5f).

Un grief met en cause la façon dont les Évaluations de la situation sont établies

Conclusions et recommandations du Comité

À la suite d'une plainte pour harcèlement contre trois personnes, l'agent responsable (AR) a conclu que les actes reprochés ne correspondaient pas à la définition de harcèlement. Le plaignant a allégué que sa plainte n'avait pas fait l'objet d'une enquête et a insisté sur le fait qu'il avait été victime de harcèlement. À titre de réparation, il a demandé la tenue d'une enquête. Par la suite, il a indiqué être disposé à accepter la décision d'un tiers impartial sur l'existence ou non de harcèlement et sur l'opportunité ou non de mener une enquête en matière de harcèlement.

L'AR n'ayant pas établi une Évaluation de la situation (ES) par écrit, il a été difficile pour le Comité de savoir quels étaient les facteurs pris en considération pour décider que les actes reprochés ne correspondaient pas à la définition de harcèlement.

Selon le Comité, la définition de harcèlement énoncée dans la Directive et ordonnance administrative de la défense 5012-0 est assez large pour comprendre au moins la remarque d'une des trois personnes citées dans la plainte, si cette remarque a été faite dans les circonstances mentionnées dans le grief. Le Comité a également conclu que la décision de l'AR de ne pas mener d'enquête n'était pas raisonnable et que les incidents reportés étaient suffisamment récents pour permettre qu'une enquête convenable soit menée.

Le Comité a conclu que l'AR et la chaîne de commandement du plaignant ont fait preuve de bonne volonté et agi raisonnablement en offrant au plaignant un Mode alternatif de règlement des conflits.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accueillir le grief et d'ordonner la tenue d'une enquête. Il a aussi recommandé que les lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement soit modifiées pour exiger que les ES soient faites par écrit, communiquées à toutes les parties et conservées comme faisant partie intégrante du dossier.

Décision du CEMD

Le CEMD a accepté en partie les conclusions et recommandations du Comité.

Le CEMD n'était pas d'accord sur le fait que la conduite reprochée aux personnes citées par le plaignant et décrite dans le grief correspondait, à première vue, à la définition de harcèlement et que, par conséquent, la décision de l'AR de ne pas mener d'enquête était raisonnable. Le CEMD a estimé que sans ES, il était impossible de déterminer si le plaignant avait fait ou non l'objet de harcèlement. Il n'a pas accepté la recommandation du Comité d'accueillir le grief et de faire mener une enquête. Il a cependant demandé au vice-chef d'état-major de la Défense de procéder à une ES approfondie et, si celle-ci établissait l'existence de harcèlement, de procéder à une enquête.

Le CEMD était d'accord avec le Comité que, pour garantir l'équité procédurale, les lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement devraient être examinées et que la suggestion d'exiger que les ES soient faites par écrit et conservées dans le dossier devrait être envisagée.

Retrait des fonctions militaires

Conclusions et recommandations du Comité

À la suite d'une enquête préliminaire concernant des plaintes déposées principalement par son commandant, le plaignant a été relevé de ses fonctions.

Une enquête sommaire a établi que le plaignant avait dérogé à la politique des FC visant à protéger les cadets des abus. Une mise en garde et surveillance (MG & S) lui a été imposée pour avoir manqué à ses obligations d'officier du Cadre des instructeurs des cadets (CIC). Il a été inscrit sur la liste du personnel, mais il devait obtenir l'approbation de son commandant avant toute affectation auprès du CIC. Il a été aussi interdit définitivement de tout déploiement dans les rangs de son unité.

Le plaignant s'est opposé à ces mesures et a demandé à être réintégré dans ses fonctions d'officier d'instruction. De plus, puisqu'il n'avait jamais reçu d'avis formel de suspension sans solde, il a réclamé une compensation financière.

Malgré qu'il ait ordonné l'enquête et imposé les mesures administratives contre le plaignant, le commandant de l'unité a agi à titre d'autorité initiale (AI) et a rejeté le grief. Le Comité a donc conclu que le commandant, ayant pris des décisions précédentes dans cette affaire, ne pouvait pas agir avec impartialité et que sa décision d'AI concernant ce grief devrait être écartée.

Le Comité a également conclu que le plaignant n'avait pas bénéficié d'une divulgation appropriée

des documents pertinents et qu'il n'avait pas eu l'occasion de présenter ses observations ou de se défendre adéquatement. Il a donc conclu que le droit du plaignant à l'équité procédurale avait été violé. Toutefois, il a considéré que le préjudice occasionné au plaignant par ces manquements à l'équité procédurale avait déjà été corrigé dans le cadre du processus des griefs.

Après l'examen des éléments de preuve du dossier, notamment des différentes déclarations et observations se rapportant au cas, le Comité a conclu que certains comportements du plaignant correspondaient à la définition de harcèlement. Cependant, le Comité a conclu que la MG & S constituait une mesure particulièrement sévère dans les circonstances et qu'un avertissement écrit aurait été plus approprié. Le Comité a conclu que la décision de relever temporairement le plaignant de ses fonctions était raisonnable, mais que la décision de le suspendre pour une période indéterminée ne l'était pas. Finalement, le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à une solde rétroactive à la date de sa suspension, puisqu'il n'avait pas servi depuis cette date.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accueillir en partie le grief du plaignant, d'annuler la MG & S, d'ignorer tout document s'y rapportant et d'imposer une mesure plus appropriée, tel qu'un avertissement écrit. Il a également recommandé de prendre en considération la candidature du plaignant pour un emploi au sein du corps des cadets. Le Comité a également recommandé au CEMD de renvoyer le dossier du plaignant au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles (DRCAC) afin que ce dernier détermine s'il y a lieu de lui offrir une compensation financière.

Décision du CEMD

Le CEMD a accepté partiellement les conclusions et recommandations du Comité. Selon lui, les décisions du commandant de l'unité en tant qu'AI doivent être écartées. Il a conclu que les droits du plaignant d'être informé et de se défendre adéquatement contre les allégations à son sujet avaient été violés. Par conséquent, il a déterminé que les recommandations du rapport d'enquête ne pouvaient pas être prises en compte. Le CEMD s'est cependant dit convaincu que ces manquements à l'équité procédurale avaient été corrigés dans le cadre du processus des griefs, puisque tous les documents avaient été divulgués au plaignant et que ce dernier avait eu l'occasion depuis de les étudier et de faire parvenir ses commentaires au CEMD.

Le CEMD a conclu que le commandant avait manqué à son obligation de traiter le plaignant équitablement, surtout avant de rendre sa décision et en ne lui donnant pas la possibilité de soumettre ses observations avant de lui imposer des mesures administratives. Il a donc conclu que cette mesure, indépendamment de son bien-fondé, devait être annulée et supprimée des dossiers du plaignant. Le CEMD était toutefois en désaccord avec la recommandation du Comité d'imposer une autre mesure administrative contre le plaignant, puisque celui-ci, ayant été relevé de ses fonctions de manière permanente, n'aura pas la possibilité de corriger son comportement répréhensible, sous supervision.

Le CEMD a convenu avec le Comité que le plaignant n'avait pas droit à une solde rétroactive à la date de retrait de ses fonctions puisqu'il n'était pas en service actif. Le CEMD a déclaré que, de façon générale, le retrait temporaire pendant la tenue de l'enquête sommaire était raisonnable. Contrairement au Comité, il a jugé que le retrait permanent du plaignant était également justifié. Le CEMD a toutefois noté que le plaignant avait tiré des leçons de cette expérience et qu'en conséquence, il recommanderait aux autorités concernées de reconsidérer sa candidature à un poste d'officier du CIC au sein du mouvement des cadets. Le plaignant devrait alors suivre une formation sur la prévention du harcèlement et satisfaire toutes les exigences normales de l'emploi.

Enfin, comme le CEMD avait établi que le retrait permanent du plaignant du corps de cadets était justifié, il a décidé de ne pas transmettre le dossier au DRCAC.

Erreurs dans l'enrôlement

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a contesté l'annulation de son offre d'enrôlement. Cette annulation entraînait sa rétrogradation du grade de caporal à celui de soldat, de même que la diminution de sa solde. Avant d'être enrôlé, le plaignant avait reçu du Centre de recrutement une directive d'affectation en vue de son enrôlement, laquelle indiquait qu'il serait promu au grade de caporal s'il terminait avec succès le programme d'Instruction élémentaire des recrues (IER). Cette promotion serait rétroactive à la date de son enrôlement, excluant toute période de congé sans solde. Une fois l'IER terminée, le plaignant a été promu caporal et a obtenu un rajustement de sa solde, y compris un paiement rétroactif à la date de son enrôlement. Plus d'un mois plus tard, il a été informé que sa promotion avait été modifiée et qu'il n'avait pas droit au grade et à la solde accordés au moment de son enrôlement. Ainsi, son grade et sa solde ont été ramenés à ceux de soldat et il lui a été demandé de rembourser la différence de solde entre les deux grades.

La chaîne de commandement a appuyé la demande du plaignant de ne pas rembourser le surplus de solde et de conserver son grade et sa solde de caporal.

L'autorité initiale (AI), bien que favorable à la cause du plaignant, a rejeté le grief en indiquant qu'une erreur avait été commise et qu'une fois découverte, elle devait être corrigée. L'AI a indiqué que les FC ne pouvaient pas accorder un droit inexistant.

Le Comité a conclu que même si le cas du plaignant ne correspondait pas à la définition d'une déclaration inexacte faite avec négligence, les faits étaient tout de même convaincants et, en simple équité, une réparation devrait être accordée au plaignant. Le Comité a également conclu que le CEMD serait justifié d'exercer son pouvoir de passer outre à la période de deux mois d'ancienneté requise pour être promu au grade en question.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accueillir le grief en partie et de permettre au plaignant d'obtenir une promotion 60 jours plus tôt que prévu. Il a de plus recommandé au CEMD d'ordonner que l'on rappelle au personnel des centres de recrutement la nécessité de faire preuve de diligence dans la préparation des offres d'enrôlement aux nouvelles recrues.

Décision du CEMD

Le CEMD a accepté les conclusions et deux des recommandations du Comité. Le plaignant obtiendra 60 jours supplémentaires d'ancienneté aux fins de l'avancement en vue de sa promotion au grade de caporal. Cependant, comme il ne satisfait pas aux conditions d'admissibilité, son grade de caporal lui sera retiré et il ne recevra pas la solde correspondante. Le CEMD n'était pas disposé à accorder au plaignant la promotion au rang de caporal puisqu'une telle mesure serait injuste envers les autres militaires assujettis aux mêmes conditions de promotion. Toutefois, le plaignant ne doit pas être tenu responsable des erreurs commises, lesquelles ont conduit à une promotion non justifiée au grade de caporal, entraînant pas la suite des difficultés financières pour le plaignant.

Pour ce qui est de la recommandation du Comité au sujet de la diligence exigée du personnel des centres de recrutement lorsque des offres sont présentées aux nouvelles recrues, le CEMD a indiqué que de nouvelles mesures ont déjà été prévues dans ce sens. Ces mesures comprenaient notamment une formation supplémentaire à l'intention du personnel de recrutement, afin de veiller à ce que ce processus soit aussi efficace et cohérent que possible.

Pouvoir discrétionnaire pour l'allocation de l'Indemnité de retour au domicile (IRD)

Conclusions et recommandations du Comité

Pendant une mission à l'étranger, le plaignant a obtenu un congé de trois semaines pour visiter ses proches au Canada, bénéficiant d'une indemnité de retour au domicile (IRD). Le vol qui devait le ramener à son poste a été annulé, ce qui l'a obligé à demeurer deux jours supplémentaires au Canada. Le plaignant a réclamé le remboursement des frais d'hébergement et de repas déboursés à la suite de l'annulation de son vol de retour.

L'autorité initiale (AI) a rejeté la demande de remboursement du plaignant au motif que ces frais étaient expressément exclus par le règlement applicable.

Le Comité a conclu que le congé du plaignant avait été prolongé de deux jours en raison de l'annulation de son vol. Par conséquent, l'IRD a été appliquée de manière appropriée dans le cas du plaignant et a couvert les frais du transport le plus direct entre sa résidence et son lieu de service. Les FC ne pouvaient donc pas être tenues responsables des frais encourus par le plaignant en raison de l'annulation de son vol.

Le Comité a conclu que le pouvoir discrétionnaire ne pouvait être exercé dans ce dossier puisque le remboursement des frais réclamés par le plaignant était expressément exclu par le règlement.

Le Comité a conclu que le plaignant avait été traité conformément aux directives en vigueur et a recommandé au CEMD de rejeter le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD n'a pas appuyé les conclusions et la recommandation du Comité de rejeter le grief. Selon une analyse stricte de la politique sur l'IRD, le CEMD a conclu que le plaignant avait été traité en conformité avec le règlement et qu'il avait reçu tous les avantages auxquels il avait droit. Cependant, ni les FC, ni le plaignant ne pouvaient être tenus responsables des frais raisonnables engagés à la suite du report de 48 heures du vol de retour en raison de mauvaises conditions météorologiques. Le CEMD a jugé important d'identifier le responsable des frais en fonction du statut du plaignant, à savoir si ce dernier était considéré en congé ou en service pendant ces 48 heures.

Le CEMD a établi que les arrangements de voyage et la communication officielle entre le plaignant et son unité, à la suite de l'annulation de son vol, se rapportaient davantage à la notion de travail qu'à la notion de détente associée au congé. Le CEMD a également tenu compte du niveau de stress qu'un tel évènement avait pu entraîner aussi bien pour le plaignant que pour l'unité opérationnelle. Ce facteur est d'autant plus important dans le cas d'un déploiement opérationnel où chaque période de congé est calculée de façon stricte et rigoureuse afin de ne pas mettre en péril la mission. Par conséquent, puisque le plaignant devait être considéré en service pendant la période de report de son vol, le CEMD a conclu que les frais raisonnables devaient être remboursés par les FC.

TABLEAU FINANCIER

DÉPENSES PRÉVUES 2008-2009	(en dollars)
Salaires et autres frais associés au personnel	3 193 221
Cotisation au régime d'avantages sociaux des employés	542 848
Sous-total	3 736 069
Autres dépenses de fonctionnement	2 130 927
Total des dépenses prévues	**5 866 996**

En date du 31 décembre 2008. Les dépenses réelles seront différentes des dépenses prévues.

BIOGRAPHIES

Président – Bruno Hamel

Vice-président à temps plein – James Price

Vice-président à temps partiel – Denis Brazeau

Membres à temps partiel – Mike Auger
– C. Fred Blair
– Carina Anne De Pellegrin

Président

BRUNO HAMEL

Expiration du mandat : le 1er mars 2013

Le Lieutenant-colonel (retraité) Bruno Hamel a assumé ses fonctions de président du CGFC le 2 mars 2009.

Le nouveau président possède une longue et vaste expérience du processus de règlement des griefs militaires ayant été pendant de nombreuses années analyste principal des griefs, puis Directeur - Griefs spéciaux (Renseignements et enquêtes) au bureau du Directeur général Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC).

M. Hamel s'est enrôlé dans les FC en 1983 et a surtout servi dans des unités des Armes de combat et d'entraînement au sein de l'Armée de terre de 1984 à 1997. Pendant ces années, il a également participé à un programme d'échange de deux ans avec le régiment de reconnaissance du 1er Corps d'Armée français, de 1986 à 1988.

De novembre 1993 à mai 1994, il a été déployé à Visoko, en Bosnie-Herzégovine, en tant qu'adjudant du 12ième Régiment blindé du Canada.

De novembre 1996 à mai 1997, il a été détaché auprès du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international afin d'être déployé à Kinshasa, au Zaïre, en tant que conseiller militaire et officier de liaison pendant la guerre civile dans ce pays.

De 1997 à 1999, M. Hamel a fréquenté l'Université du Québec à Hull, où il a obtenu un baccalauréat en administration.

De 1999 à 2001, il a travaillé au bureau du DGAGFC, en tant qu'analyste de grief. En 2001, il a terminé sa maîtrise en études de la défense au Collège d'état-major et de commandement interarmées koweïtien/britannique Mubarak Al-Abdullah, où il a été le premier officier des FC à être affecté et diplômé. En 2002, il est revenu au bureau du DGAGFC en tant qu'analyste principal des griefs. Promu au grade de lieutenant-colonel en 2003, il a principalement assumé les fonctions de Directeur - Griefs spéciaux (Renseignements et enquêtes) jusqu' à sa retraite des FC en 2009. À ce titre, il était chargé des enquêtes sur les griefs les plus complexes, les plus délicats et les plus difficiles au palier de l'autorité de dernière instance (ADI). Il a occupé, à deux reprises, à titre intérimaire, les fonctions de DGAGFC et a agi à titre d'ADI dans la procédure de règlement des griefs conformément à un pouvoir qui lui a été délégué par le CEMD.

En 2008, M. Hamel a reçu la Mention élogieuse du vice-chef d'état-major de la Défense pour avoir réglé à l'amiable un grief sans précédent.

Entre 2006 et 2007, M. Hamel a occupé également le poste de Directeur général des opérations au bureau de l'Ombudsman pour le ministère de la Défense nationale et des FC.

Vice-président à temps plein

JAMES PRICE

Expiration du mandat : le 9 décembre 2011

James Price a assumé les fonctions de président intérimaire du CGFC entre mars 2008 et mars 2009. Il continue à présent d'assumer ses fonctions de vice-président à temps plein.

M. Price a commencé sa collaboration avec le Comité en janvier 2004, en tant que chef d'équipe dans la Direction des opérations. Il a été nommé vice-président à temps plein en décembre de la même année. Il possède une vaste expérience dans tous les domaines liés au droit militaire, y compris le système de justice militaire, le droit international et le droit opérationnel.

Originaire de Twillingate (Terre-Neuve), M. Price s'est joint à la Division universitaire d'instruction navale en 1966, alors qu'il était étudiant à l'Université Memorial. Après sept années de service actif, il s'est inscrit à l'Université Dalhousie, où il a obtenu une maîtrise en administration publique en 1976 et un baccalauréat en droit (LL.B.) en 1980.

C'est également en 1980 qu'il est devenu membre du Barreau de Terre-Neuve.

Il a pratiqué le droit dans un cabinet privé avant de se joindre aux FC, en 1981, comme avocat militaire dans le cabinet du Juge avocat général (JAG).

Auprès du JAG, M. Price a servi comme Directeur des poursuites et des appels, et, à ce titre, en plus de coordonner les poursuites et les appels dans les FC, il a dirigé la section pendant sa transformation en un service indépendant de poursuites militaires. Par la suite, il a été directeur adjoint de ce nouveau service.

Après avoir servi comme Assistant du JAG en Europe, M. Price a été nommé juge militaire par le gouverneur en conseil en 2001, poste qu'il a conservé jusqu'en 2003. Pendant cette période, M. Price a présidé des procès portant sur des infractions militaires et des infractions au *Code criminel du Canada*.

Vice-président à temps partiel

DENIS BRAZEAU

Expiration du mandat : le 8 février 2010

Le Colonel (retraité) Denis Brazeau a été nommé membre à temps partiel du CGFC le 27 juin 2006, puis vice-président à temps partiel le 9 février 2007.

M. Brazeau s'est enrôlé au programme de formation des officiers de la Force régulière du Collège militaire royal en 1975 et a obtenu en 1980 un Baccalauréat ès arts en histoire.

Au cours des vingt prochaines années, il a servi dans les rangs du Royal 22e Régiment, aussi bien à Lahr (Allemagne) qu'à Québec, ainsi que dans les rangs du 5e Groupe-Brigade mécanisé du Canada (BFC Valcartier) et auprès du Quartier Général du Commandement de la Force terrestre à Saint-Hubert (Québec). En 1996, il a été nommé commandant de l'École de combat du Royal 22e Régiment, poste qu'il a occupé jusqu'à son accession au poste de chef d'état-major puis à celui de commandant adjoint du 5e Groupe de soutien du Secteur du Québec de la Force terrestre en 1998.

En 2002, M. Brazeau, a servi en tant que chef d'état-major du Secteur du Québec de la Force terrestre. En 2004, il a reçu l'Ordre du Mérite Militaire en tant qu'officier de la Gouverneure générale.

Le service à l'étranger de M. Brazeau inclut également des déploiements dans la République du Congo, en 2000, et en Bosnie-Hervégovine, en 2001 et 2002.

M. Brazeau a aussi suivi des cours au *Command and General Staff College* de l'armée américaine à Fort Leavenworth, Kansas, obtenant son diplôme en 1992. Il a obtenu en 1999 une maîtrise en études sur la conduite de la guerre du Collège militaire royal.

En 2005, M. Brazeau a complété le cours supérieur des études militaires et le cours des études de sécurité nationale au Collège des FC à Toronto. Cette même année, il a pris sa retraite des FC après trente années de service.

Membre à temps partiel

MIKE AUGER

Expiration du mandat : le 14 septembre 2009

Le Lieutenant-colonel (retraité) Mike Auger a été nommé membre à temps partiel du CGFC le 15 septembre 2006.

M. Auger s'est enrôlé dans le Programme de formation des officiers de la Force régulière en 1970, et il a obtenu un baccalauréat en géographie à l'Université Queen's en 1973. Il a commencé sa carrière militaire comme officier d'infanterie, puis il a été affecté au 2e Régiment, *Royal Canadian Horse Artillery* (2 RCHA) à Petawawa (Ontario). Après avoir été promu capitaine, en 1976, et après avoir rempli des fonctions de sécurité aux Olympiques de Montréal, il a été affecté au 1 RCHA à Lahr, en Allemagne, où il a servi comme commandant de troupe et officier adjoint des opérations. Par la suite, il a été affecté à Gagetown (New Brunswick) en 1979, à Fort Sill (Oklahoma, États-Unis) en 1981, et à Petawawa en 1983.

Promu au grade de major en 1985, M. Auger a été nommé commandant de la Batterie D du 2 RCHA. En 1988, il a été affecté au Quartier général de la 1re Division du Canada, à Kingston (Ontario) comme officier de logistique supérieur dans l'artillerie. En 1990, il a été affecté de nouveau au 2 RCHA comme commandant adjoint. L'année suivante, promu lieutenant-colonel, il a été nommé chef du Projet de révision de la structure des groupes professionnels militaires. En 1998, il a été nommé au poste de chef de cabinet du sous-ministre adjoint (Ressources humaines Militaires). Deux ans plus tard, il a pris la tête de la section chargée des études militaires et de la politique d'instruction à Ottawa. Il est demeuré à ce poste jusqu'à son départ à la retraite en 2005, après une carrière de près de trente-cinq ans dans les FC.

M. Auger a fait ses études à l'École d'état-major des FC et a suivi le cours de procédures d'état major d'artillerie, le cours d'instructeur de tir d'artillerie et tous les cours de perfectionnement professionnel des officiers.

Aujourd'hui, M. Auger assume de temps en temps le rôle de mentor pour les officiers subalternes qui fréquentent le Collège d'état-major des forces terrestres canadiennes, et il donne des séances de simulation pendant les exercices de l'Armée de terre, participant notamment à la formation des soldats qui se préparent à partir en mission en Afghanistan.

Membre à temps partiel

C. FRED BLAIR

Expiration du mandat : le 14 septembre 2009

Le Capitaine de vaisseau (retraité) Fred Blair a été nommé membre à temps partiel du CGFC le 15 septembre 2006.

Né à Ottawa, il est titulaire d'un diplôme en génie (Université Queen's, 1963) et en droit (Université d'Ottawa, 1968).

M. Blair a été admis au barreau de l'Ontario en 1970. En 1972, après avoir pratiqué le droit à Ottawa, il s'est joint au bureau du Juge avocat général des FC où, jusqu'en 1999, il est monté en grade et a assumé de plus en plus de responsabilités. Pendant sa période de service, il a été notamment conseiller juridique principal pour les FC en Europe et conseiller juridique du commandant de la Force de stabilisation de l'OTAN en Bosnie.

Depuis qu'il a pris sa retraite des FC, M. Blair continue de pratiquer le droit en tant qu'avocat pour une société cotée en bourse, puis comme conseiller externe en matière d'application à temps partiel pour l'Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières.

Résident de Wooler (Ontario), il est actif au sein de la collectivité en qualité de membre du conseil d'administration du Centre de ressources pour les familles des militaires de la BFC Trenton, et de membre du Comité des services de protection de la ville de Quinte West (Ontario).

Membre à temps partiel

CARINA ANNE DE PELLEGRIN

Expiration du mandat : le 19 novembre 2011

Carina Anne De Pellegrin a été nommée membre du Comité à temps partiel le 20 novembre 2008.

Diplômée en génie informatique (Collège militaire royal, 1990) et en droit (*Common Law*) (Université d'Ottawa, 1997), elle a été admise au Barreau de l'Ontario en 1999.

Membre des FC pour neuf ans, M^me^ De Pellegrin a servi comme officier de génie aéronautique et a acquis une vaste connaissance de la structure et des politiques des FC. En tant qu'agent de négociation des contrats du ministère de la Défense nationale, elle a travaillé en étroite collaboration avec bon nombre de ministères et de sociétés ayant des contrats avec la Défense.

À partir de 1997, M^me^ De Pellegrin a exercé principalement dans le domaine de la propriété intellectuelle, surtout en ce qui a trait au droit et au contentieux en matière de brevets, de droits d'auteurs et de concessions de licences. Elle a également acquis une expérience considérable en droit administratif dans le contexte des cas d'approvisionnement du gouvernement fédéral. M^me^ De Pellegrin a souvent plaidé devant la Cour fédérale du Canada et le Tribunal canadien du commerce extérieur et elle a participé à des présentations faites au Parlement sur des modifications législatives.

En 2008, M^me^ De Pellegrin a été avocate-conseil d'une entreprise d'Ottawa. À ce titre, elle a conseillé son employeur sur bon nombre de questions juridiques, notamment en matière de droit du travail et de droit de la personne. En sa qualité de conseiller juridique, elle a fourni des conseils sur le règlement de différends devant la Commission des relations de travail de l'Ontario et la Commission des relations du travail du Québec, ainsi que sur des plaintes en matière de droit de la personne devant la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission ontarienne des droits de la personne.

POUR NOUS JOINDRE

Adresse postale :

Comité des griefs des Forces canadiennes
60, rue Queen, 9e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Téléphone :

1-877-276-4193 (sans frais)
(613) 996-8529
ATS : 1-877-986-1666

Facsimile :

1-866-716-6601 (sans frais)
(613) 996-6491

Adresse électronique :

cfgb-cgfc@cfgb-cgfc.gc.ca

Site Web :

www.cfgb-cgfc.gc.ca

Personnel du Comité

Les employés du Comité mettent au service du CGFC leurs expériences professionnelles riches et variées et leurs vastes connaissances. Ils ont en commun un engagement solide vis-à-vis des FC et tous sont fiers de contribuer à l'amélioration des conditions de service pour tous les militaires.